

5 Behinderung der Mitbestimmung im Betrieb: Strategien und Praktiken der Arbeitgeberseite

Auslöser und Adressat der von uns untersuchten Beschäftigtenpraktiken im Kampf um die Mitbestimmung sind stets Arbeitgeberstrategien der Behinderung von Mitbestimmung. Die Konfliktsituation im Betrieb, die Angriffe auf Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften sind Gegenstand und Kontext für das Handeln der Beschäftigtenseite. Gleichzeitig sind Konflikte um die Mitbestimmung eingebettet in Interaktionsbeziehungen und betriebliche Kulturmuster, die zum einen durch gewachsene Strukturen konstituiert werden, zum anderen durch Akteure (re-)produziert oder verändert werden (vgl. Kapitel 2 und Giddens 1984; Kotthoff/Reindl 1990; Bosch et al. 1999). Eine wichtige Aufgabe bei der Analyse der Beschäftigtenstrategien im Kampf um die Mitbestimmung besteht folglich darin, die Strategien und Behinderungspraktiken der Arbeitgeberseite sowie die betrieblichen Kontexte möglichst umfassend zu verstehen, zu analysieren und zu beschreiben.¹

Im Folgenden betrachten wir zunächst kursorisch unterschiedliche Behinderungspraktiken, die in den Fallbetrieben seitens der Arbeitgeber zum Einsatz kamen. Diese Maßnahmen werden in vier Kategorien geordnet. Anschließend betrachten wir Typen der Behinderung, die dazu dienen, die Situation in den Fallbetrieben pointiert zu beschreiben.

1 | Dass diese Aufgabe nicht leicht zu bewältigen ist, wurde bereits in Kapitel 3 betont. Aufgrund von Zugangsproblemen stützen sich die Ausführungen zum großen Teil auf Schilderungen der betrieblichen Interessenvertreter und der verbandlichen Experten. Die Arbeitgebermaßnahmen lassen sich anhand einzelner Maßnahmen jedoch recht gut und plausibel rekonstruieren. Dennoch wird hier im Hinblick auf Aussagen zu Orientierungen oder Zielsetzungen der Arbeitgeberseite behutsam argumentiert, da unmittelbare Quellen in der Regel fehlen.